

配慮の精神を実践する「働く女性達」の語りの文化分析

著者	吉田 光宏
雑誌名	神田外語大学日本研究所紀要
号	13
ページ	31-62
発行年	2021-03-30
URL	http://id.nii.ac.jp/1092/00001727/

配慮の精神を実践する「働く女性達」の語りの文化分析

吉田 光宏

序

グローバル資本主義社会は一八世紀以降浸透した「人間中心主義」を基盤とする「自律思考」による日常世界を構築した。そこで「働く人」に求められる資質は、合理主義的な感覚を持つこと、効率化を図ること、目的を達成すること、論理的思考に訴えること等々である。その能力を高度なものとして錬磨させていく過程で名誉と卓越性を競いながら「活躍」し、社会に貢献していくことが美徳であることは暗黙の了解としてある。しかし、その世界は弱肉強食の環境を作っただけでなく、変化の激しい社会状況を作り上げることになった。そこで、人は、苦勞して疲弊していくだけでなく、その立場そのものが変動していく中で、疎外という自分であるという感覚が磨耗されてしまったり、時には、不安定な精

神状態に悩まされる事になった。そして、この過程で、男性中心の世界も構築された。現代社会において、女性達が「活躍」するには、一つには、この「男同士の絆」の中で生き抜く術を身につけていくことが求められる。他方において、女性達は、自らの意志で、これまでの仕事へのスタンスとは異なるオールタナティブな女性同士の人間関係を形成している。そこでは、男性優位の社会に呼応しつつも対抗するような複数の「物語」が語られている。彼女達の関係性から生成される感覚は、「配慮」のスタンスでもあり、互いに触発しあいながら自己を多様な形で磨き高めるものだ。彼女達が働く関係の中で重視する配慮の姿勢を多様な職場でいかに実践しているかを彼女達の声／ヴォイスから探り、そこから浮かび上がる「他律的主体」の文化的意味には現体制への対抗的力学が介在している実際を検証する。

この様相の展開を探るために、現代の日本の首都圏で働く

物語を共有し共感していくことにより、仕事や生活に対しての根源的エネルギーを生成していくことを検証していく。

1 グローバル資本主義社会がもたらす「プレカリテ」とアメリカの女性リーダー達の応答

二〇代半ばから三〇代前半までの女性達の「ナラティブ／語り」から彼女達の仕事や経験に介入している多様な文化的意味による世界観を浮き彫りにする。彼女達が仕事を通じて構築していく複数の世界を検証するために、クリフォード・ギアーツの解釈人類学の「厚い記述」をしていく(1987 [1973] : 上巻47)。会社組織の中で、多様化に貢献していくようとしている彼女達は、このグローバルイズムによって展開された負のスパイラルの環境の只中にある。彼女達のそれぞれの「現場」の立場についての実際の語りに込められる幾重もの文化的意味は、エドワード・サイードの言う「抵抗文化」にも繋がるものだ(2001 [1983] : 下巻39)。この概念は元々被植民地社会の文学作品が紡いでいく西洋の男性中心主義的植民地宗主国への抵抗言説であり、その語りは、ポスト植民地構造における帝国主義世界とは別のオールターナティブな世界を「プレイフル」で「パワフル」なものとして構築するものである(前掲書 : 45)。彼女達の経験のナラティブ／語りには、幾重にも折り重なる複数の質的に異なる感情、葛藤、違和感、誇り、自尊心などが込められている。この女性同士の感情を互いに受け止め合うフラットな対話を通じて、オールターナティブな「象徴構造」を構築している(ギアーツ 1987 [1973] : 下巻361-362)。彼女達は、葛藤や苦悩を抱えながらも、女性同士の互恵的関係の繋がりを創り、多様な

ネオリベラリズムの合理主義言説を土台とするグローバル資本主義社会の中で、働く人の立場と心情とは、その人自身の選択の結果であり、それによる自己へのいかなる影響も自己責任とされる。当然、この「個人化社会」においては誰もが、「自律」しなくてはならず、関係する人々から承認され評価され信頼されていくことで、自己の市場価値を提示していく。だが、この流れにおいて、働く人は、誰もが入れ替え可能な存在となってしまう、アイデンティティ構築のメカニズムにおいて、周囲の者達との関わりから生み出される外的な「シンクロニック」な作用と、時間軸の流れで生成変化する内的な「ダイアクロニック」な働きによってもたらされる「固体化」が困難な状況に陥り、グローバル資本主義社会において人々は「固体化の衰退」という負のスパイラルに陥っている(スティグレル 2006 [2004] : 137-141)。本来、自尊心は、本人の技能や能力が認められることにより豊かに生まれてくるが、それがグローバルイズムの流れ中で得ることが

困難な状況になっているのだ。そして、社会学者であり文化人類学者でもあるビエール・ブルデューが言うように、今日、誰もが、なんらかの形で「不安」を抱くこととなった(2000 [1999] : 134)。働くところには、その立場や権利が剥奪される可能性があり、将来に対して不確定性も付きまとい、仕事での地位や処遇、あるいは生活費そのものも、いつ損なわれるか分からない危険性が伴っているのだ。日常の仕事や生活に、このような「プレカリテ(不安定性)」が介在しているのである(バウマン 2001 [2000] : 28)。

グローバル資本主義社会の中で、特に若者達が「プレカリテ」の中に置かれた窮状と苦悩を共有し、公に訴えるために、二〇一六年パリに「ニユー・ドゥブ(夜に立ち上がれ)」という運動が起き、自分達の苦悩と困難な状況を共有するため集まり街に出てデモを行い、また、SNSやネット上で、自分達が働いて生きていくことへの意義や現体制の矛盾への対抗的精神を討論する場が現れるようになった(デユクレ 2016)。ニューヨークでは二〇一一年に、若者達が「オキュパイ・ウォール・ストリート」として知られるデモを行い、自分達の苦しみと閉塞感を全米に向けて訴えている。こうした街でのデモは、電子媒体でも行われ、それぞれの「プレカリテ」の惨状の現実と社会の不公平性を訴えた(バトラー 2018 [2015])。アメリカにおいても男性優位社会で、

特に女性達が「プレカリテ」の状況に晒されている(前掲書)。そして、こうしたグローバル主義言説の負の作用は日本においても、多様な問題と困難な状況を二〇代から三〇代の仕事を担う若者達にも、もたらすことになった(eg. 萱野・雨宮 2013 ; 今野 2013 ; 大庭 2008)。さらに、社会学者で東京大学名誉教授である上野千鶴子は、男女雇用機会均等法の施行以降で、特に、女性達の仕事は「総合職」と「一般職」、「正社員」と「契約社員」とに分けられ、グローバルな合理化政策は、働き手にとってフレキシブルな仕事環境を用意したのではなく、会社側にとって都合の良いシステムをこの三〇年の間で作り上げられていったと力強く批判する(2013)。このような殺伐とした環境にある日本の「働く女性」の困難な現実が報告されている(eg. 浜田 2018 ; 水無田 2014 ; 中野 2019 ; 奥田 2018)。こうした女性達に関するアメリカやイギリスでの文化人類学的検証では、彼女達の日本でのワークスタイルというよりは、日本の男女不平等な職場環境から触発された形で生まれた抵抗的文化に焦点が当てられているものがある。女性同士による仕事仲間の男性達に対するからかいや冗談(Kondo 1990; Ogasawara 1998)、日本の会社社に辟易し米国へ移住したり、仕事は私生活の楽しみを充実させるためと割り切り、海外旅行や欧米ブランド商品の「祭りの」消費という象徴的な形で「抵抗」の実践が報

告されている (Kelsky 2001)。働く独身女性達の心情を日本社会との関係から浮き彫りにした研究では、特に二〇代後半から三〇代の女性達は、仕事もプライベートも充実させながらも、既婚女性の「主婦業」と「母業」という役割をいずれは果たしたい希望を持ち「結婚を延期している」と感じる女性達の葛藤を浮き彫りにしている (Noll 2004)。管理職の女性達の研究では、同じ立場の女性同士の間で、今後も期待される「ロールモデル」を開拓してきている自尊を分かち合うが、依然として現在にもある男女の社会的二分法である「専業主婦」と「サラリーマン」のカテゴリーから自由であることに意義を感じると同時に、葛藤や不安も感じている (Swee-Lin 2018)。さらに、彼女達が管理職として仕事を続けることで「輝ける」と言うより、むしろ行き詰まった状況で精神的に切迫した心情を抱える女性達も報告されている (Swee-Lin 2020)。このような重要な研究を踏まえつつ、多様な「プレカリティ」の立場にある女性達が日々仕事を全うしている姿自体を浮き彫りにすることと同時に、具体的な職務にどのような文化的意味や意義や心情を見いだしているかを探ることは肝要だ。日本における多様な「プレカリティ」に晒される環境においても職場で培われる仕事の技能と個々のタスクを果たしていく様相や、「冷たい」個人化社会において女性達が働き続ける根幹にあるものとは何かを検証して

いく。

働くということの前提に「自律」していることが軸として存在している。ただ、「自律的主体」という概念には、ジュディス・バトラー (2000 [1999] : 2007 [2004]) も指摘してきているように、人が何者にも依存せずに自己決定する不動の存在とされており、実際には多様な他者との相互関係による行為遂行的アイデンティティの動態的諸相が見逃されている。例えば、アイデンティティは、仕事を通じて仲間との同時間的職務遂行の諸関係、そして、そこでの対話や語りから逐次構築されていくプロセスとして捉える必要がある。その際、人は他者との相互依存的な関係の中にある「他律的」存在であり、その他者達の存在と理解ある支援があつて、自らの自己実現が成り立っていくことを忘れてはならない。この「他律」的行動とは、他者の置かれた状況を察知して、助け手を差し伸べていくこと、相手の心を気遣うこと、配慮していくこと、必要性や要望に応じて面倒を見ていくことなどだ。この行動は、原初的には、母が子に対する一連のケアの営みにある (Noddings 1984)。だが、この心性の在り方は、女性のみに期待されるものではなく、男性にも求められるものであり、さらに、家族関係だけでなく公的な場においても求められるものである (Noddings 2002 ; 岡野 2012 ; Ruddick 1989)。

この他律的なケアの思考は、医療施設や介護現場などどのように実践されているかの研究がある (e.g. 川本 2005: キティ 2010; スミス 2000; 上野 2011)。人は、生きていく中で、病を患った時、大きな怪我をした時、老いて助けが不可欠になった時、あるいは、愛する者の死により憔悴し喪失感を深く経験するような時、誰もがケアを受ける必要がある。こうした公の場では実利的な形で機能し、そこでは「自律的主体」と「依存的客体」とは、ケアをする専門知識を持った者がケアや助けを必要とする者に施す関係として固定化されている。また、家族の成員や親密な関係にある健康な者達が、困難の中にある心情や辛い状況を抱えている者達に対し理解し助けていく場合も当然ある。一般に、社会のいかなるコンテキストにおいても、人は誰もが多様な他者との関係を逐次構築していき、相互依存的な関係の中で「私」という感覚が生まれていくため、「私」という意識は脆く「傷付けられやすい」側面がある (バトラー 2007 [2004]: 51-55; 2018 [2015] 169-193)。つまり、配慮する心、相手の困難を察知する能力は誰にでも期待されており、必要に応じて救いの手を差し伸べていくということは誰にでも求められている。

アメリカの社会的ポジションのトップに立つ女性のリーダー達は、こうした一連の他律的な思考をパブリックな場で

実践している。アン・マリー・スローターは、プリンストン大学の国際関係論の教授であるが、ヒラリー・クリントン元国務長官の国務省政策企画本部長を依頼された。その役を引き受ける時、ミルトン・メイヤロフのケアの理論を当てはめている (2017 [2015]: 128-132)。ケアの実践は、「他者の成長の助けをすること」で他者に向けられるが、そのプロセスで、自己自身の学びにも向けられる双方向のアイデンティティ構築の効果にも繋がることを述べている。ケアすることでは他者の中に新たに生き生きとした活力をもたらししていくことは肝要であるが、同時に自分の中にも、成長した感覚が生み出されることを体感している。ここで、配慮されケアされる他者とは、合衆国の政界トップの立場で活躍してきているヒラリー・クリントンである。スローターは、相手の立場を理解した上で、適切なアドバイスを繊細な感性で高度に洗練された専門知識を駆使して、ケアの倫理を実践したのだ (前掲書)。そのプロセスは異なる生き方や考え方を学ぶこともできる豊かなものである。単に相手が必要としているものを提供するのみではない。ケアする相手の立場を考えながら政策面でより適切な案を出すことで「他者」を支え見守る任務を遂行していった。

フェイスブックのCEOとして著名なシェリル・サンドバーグ (2013) は、「男性社会」の中でいかに、女性が上昇

志向でキャリアアップさせていくかを記しベストセラーになった『リーン・イン』の中で、女性同士で、交渉相手に対して、「気遣いの姿勢」を重視し、互いの立場に立って物事を進めていくことを強調している。また、人からネガティブなことを言われ、攻撃され、中傷されてしまい、たとえ動揺し、取り乱した場合があっても、その情動を女性同士で話し共有することを勧める。本音や愚痴を言い合える女性仲間を持つことを重視し、女性同士で互いの苦労や理不尽な状況を共有することで、気持ちを切り替えることを勧める。感情を傷つけられ気分を害された時も、気遣いながら話し合い、理解しあえる仲間という「居場所」を構築すると、その情動は翻って、仕事に向けての原動力になると主張している。シャネルのCEOモーリン・シケ(2018)は、「現場主義」を重んじ、時間をかけて、多様な部署の人達の一人一人の意見や声を聞き入れ、それぞれの部署の人達の思いや考えに耳を傾け、共に新しいアイディアを創造していこうというスタンスで臨んだ。謙虚さが求められる対話から、社員の感性を吸収することができ、よりクリエイティブなものを創ることができたと自伝の中で述べている。その過程から、社員全体に士気が生まれ、多様な製品のアイディアにつながった。チームの部下、パートナー、数多の関係する業者達の「立場になって考える」という配慮の姿勢を大切にした。彼女自身の意見

や感覚とは絶対的な真実なものなどでは無いと捉える。それ自体変化するもので、多様な世界観があり、共にその人達と「無限に変化する」連のアイディアや影響を通して、共創していくこと」が肝要であると主張している(前掲書…55)。ゼロックスのCEOアン・マルケイヒは、社員同士「心を開いて仲間をよく知り、みんなで力を合わせていく」という感覚を大切にする。社員を信じていき、気にかけていく姿勢、共通の目標に向かうのも、一人一人の社員の思いを理解していくことが基盤になると感じた。その中で、社員同士に絆ができることで、「職場に所属感を生み出すようなコミュニケーション」を形成できた。大切なのは、育んでいくこと、愛や配慮の気持ちというような情熱の言葉をかけ、具体的な行動で示していくことで、人と人との繋がりが生まれ、会社の雰囲気には活気あるものが生み出されたと回顧している(バーシュ&克蘭ストン2017)。

こうしたアメリカの女性のリーダー達のスタンスは、「欧米スタイル」の自律言説によって構築される「中心統合型」(河合1999)の組織構造において、中心となる人物のプリンシプルと論理武装で全体をまとめ上げていく形とは異なっている。^[1] 配慮の姿勢とケアの思想で、オフィスを「居場所」として、社員一人一人の立場と感性を重んじている。いずれの四人の女性のリーダー達は、自律精神を踏まえた上で、他律

思考とケアの倫理を实践していく、社員の成長と共に会社の発展に大きく貢献することができたのである。これらの米国で著名なリーダー達が重んじた相互依存的な他律思考は、果たして、日本で働く若年層の「働く女性」達に見出すことができるであろうか。本論考では、日本の会社から自らを見出している女性達の価値観と仕事に対する捉え方に焦点を当てていくことで、どのようなサバイバルをしていき既存のジェンダー・ヒエラルキーに対して応答をしているかを明らかにしていく。首都圏で多様な会社で働く若年層の女性達の「声」から彼女達の多様なアイデンティティ構築の諸相を記述していく。この声は、チャールズ・テイラーが明示したアイデンティティ生成の「ナラティブ／物語」である（2010 [1989]: 61）。そして、彼女達による個々の具体的な語りから、日々の職務を实践していく中で彼女達が生き抜いていくための「戦術」がいかなるものかを捉えることができる（セルト 1987 [1984]: 26）。果たして、彼女達は実際の現場での仕事任務をこなしていく中で、職場の女性同士の関係や対人関係に、どのような他律的な配慮やケアの精神を实践しているだろうか。日本という男性中心社会の中で、彼女達は、いかに仕事を捉えていき、仲間達と関わり合い、そして、プライベートでの女性友達同士での関係で、仕事について、自分のライフスパンの中で語り合っているだろうか。彼女達に

よって「語られたこと」の背後にある概念的世界とはいかなるものかを探りつつ（ギアーツ [1987 [1973]: 上巻47）、女性同士の関係性から生成される複数の対抗的メッセージと同時に生への力能の諸相を検証していく。

2 女性達のケアの知恵と見識

他者の立場を把握して多様な要望に応え支援するためには、豊かな資質と知見が必要だとメイヤロフ（2010 [1971]）は指摘している。例えば、配慮していくとする時、相手の置かれている状況やそれに伴う感情がどのようなものであるか耳を傾けていくこと。そのために技能的知識や知恵を新しく吸収すると同時に、上手く相手を補佐するために忍耐強くあること。置かれている立場で周囲から求められていることを想像し、自分自身謙虚であり、不十分だと感じたらまた修正していくとすること。このような配慮の倫理を、いかに日本の首都圏の会社の職場において女性達が実践しているかを浮き彫りにしていく。グローバル社会における会社において働く人達に求められていることは、変化の激しい今日、多様化してきているだけでなく、時間の流れで常に変動に柔軟に敏速に対応していくことだ。²⁾ 個人の中に数多に生成されていく欲望を俊敏に察知し、掴むことが出来たと思えば、更に

変化していく要望に対応していくことが求められている。顧客の求めるものとは何か、同僚が必要としていることは何か等々を把握するために多様な感覚が求められる。相手の立場に立つこと、今消費者や会社に必要なものとは何か、どのようなサービスを提供することで、より顧客満足度の高いものが作ることができるか。こうした変動する社会的環境の中で、女性達はどのような「文化資本」³としての知恵を学習し戦術的に実践しているであろうか。

女性達が変化する市場において働く場で具体的に新しい知識を培うところには、女性同士の触発しあい配慮し合う間柄が根本的基盤として存在する。大学卒業後、航空業界で、総合職として八年間のキャリアを積んできている女性（31歳）は、新しい技能を実践知として女性達と共に吸収している。彼女の担当部門は、航空会社の顧客の質問や問い合わせなどに答える部署で、一人一人の客の声を聞き取り、多様な要望を分析する女性の多い部署である。コールセンターで、実際に顧客の要望や求めていることも記録していく。上下関係も良好で聞きやすく相談もしやすく、横の繋がりも考ええると、「良い環境で一緒に作り上げていくという雰囲気」がある。今進めている仕事は、コールセンターに配属している人員も限られているので、ウェブサイトを作成し、頻繁に聞かれる質問内容などを見定めていき、そこに予め適切な答えや説明

を書いていくことである。同時に、AIで「チャット」機能を使い、逐次、どんな些細なことでも、答えられるシステムを構築しようとしている。AIについても未知の領域なので、関係する内容を専門とする人達の講演会やセミナーには積極的に参加している。ただ、チャットでも対応できない時があり、その場合、オペレーターが出られるシステムを構築している過程にある。「お客様に二四時間三六五対応できた方が、ロイヤルティが高められる」ことを重視している。AIに特化したシステム関係の人達とのやりとりもあり、その人と人との関わりで人脈が増えていくことにも楽しさを見出している。さらに、そもそも人間ができることと、AIができることは、まだ未知の領域で更に研究されていく分野であるだけに、この新しい知識を身につけていくことに意義を感じている。彼女が頼りにしているのは、直属の部長と課長である。いずれも女性で尊敬している。部長は二人の子供を持つ「パワフルなお母さん」で、その仕事振りを見習いながら、こうした「上司を支えていくという感覚」がある。この一年で、彼女はこの「グループ長の右腕だから」と言われるようになった。「支えたい」という気持ちは、その上司が「先導になって引つ張って」、「一生懸命されているので、私も頑張んなきゃ」という相乗効果から生まれ、彼女の配慮の精神が育まれている。彼女は、航空業界で働くところに誇り

を感じると同時に、こうした、自分を重ねられるロールモデルであり、その女性同士の関係性に刺激されているだけでなく、現在研究中の最中にある最先端の知識とスキルを学べることに意義を見いだしている。

新しい消費者のニーズを察知して、それに応えるためには、自ら新しい知を学び、女性同士が心的に繋がり合うことも求められる。そして、絶えず、市場の好みや感覚などが変化していくことも把握していく。都内の食品メーカーの営業担当として働き始めて三年目の女性（25歳）は、そうした変化していく消費者の趣向や感覚を学びながら仕事に取り組んでいる。一年間の研修の後、営業を任せ始めてから売り上げの成果が数字で具体的に可視化されるため、それが「楽しさとやりがい」に結びついている。当初世間から見ると「営業」の激しさと厳しさのイメージがあり抵抗があったが、女性の仲間との繋がりに守られる中で、年間億単位のノルマを徐々に達成できるようにしようとすると確かに確かな意義を見出すようになった。一年目では不可能と認識し「自信がまだあるとは言えない」としつつ、将来的に達成していくことを部署の雰囲気から自然体で受け止めている。そうしたスタンスで仕事に取り組めているのは、理解ある女性の働く仲間達の存在が大きい。所属する営業部署では女性が多く、自分では分からないことを「気軽に聞ける繋がり」があつて仕事

が出来ていることに安堵感とともに義務感も覚える。女性の直属の先輩上司に逐次確認や質問をする関係を構築している。さらに、情報交換も密に行っている。つまり、同じ営業担当としての競争的関係というよりは、互いに配慮し合う関係に身を置いているのだ。ある時、彼女が、関連会社の男性から、「最近流行のお菓子」について尋ねられた時、これまでの自分の知識と経験を元に自分で調査し、資料を集めパワーポイントでまとめて直ぐに提出した。彼女自身が相手の要望や求めているものを把握しつつ「今流行りのスイーツ」に関する資料を迅速に出してきたことに対し、依頼者から想像以上に感謝され、褒められた。自分の仕事を社外の人からも感謝され評価されたところに、「働いている」という感覚を覚えて嬉しかったことを述懐する。彼女は今年はずいぶん人気がなったのか、そして毎年変化するトレンド自体どう生み出されていくのか、消費者の好みの変動自体に知的好奇心を抱き仕事をしている。

彼女は自分を「営業ウーマン」として認識し、新しい知的感覚を吸収し仕事に反映させていくだけでなく、異なる部署の女性同士の関係も重視する。営業をサポートする側の事務を務める女性達との繋がりも構築して、自分の仕事内容だけでなく、その事務サイドの立場や状況を理解しようと努めている。事務は営業部門を支える大切な部署として彼女達の存

在があることも忘れない。ただ、営業で外で商談すること以外は、社内では、営業と事務とそれぞれの具体的な仕事役割の「線引き」が「曖昧なもの」と感じている。その「曖昧な」関係性を取って「結局同じ目標に向けて力を合わせていく」ことで女性同士の結束とも結びつくと考ええる。ある一つの事務の仕事が、営業の側が受け持つようになった時、男性の先輩から、その業務が元々事務方の仕事だったことに、彼女がどう思うか意見を求められたことがある。彼女は、「こちらも忙しい時は忙しいけれど、まあ、事務の仕事だと言うんじゃないくて、時間がある人があればいいじゃないですか」と答えた。この彼女の発言の背後には、事務方には、定期的に繁忙期が有ることや、残業時間が営業よりも多いという事情を分かっている配慮の精神がある。

この食品メーカーの営業担当の女性とは違った形で、消費者としてファッションの高度な美的感覚や感性を持つ女性達の要望に応えなくてはならない仕事をしている女性がいる。彼女は、主にヨーロッパの複数のブランド商品を扱い販売を展開するブティックで働いている(26歳)。この仕事に就いて四年目で、イタリアやフランスやイギリスなどのヨーロッパのブランドの製品を買い付けに行き、国内で販売を展開していく。彼女には信頼する女性上司がいる。女性の多い職場で仕事をしていく中で辛い思いを抱く周囲の女性達の苦労話

も聞いてきた。また、仕事自体は、出来るだけ先輩上司には頼らないようにしつつ、逐次仕事が良好に進められるように質問したり相談したりするよう配慮している。渡欧前に彼女達が時間をかけて準備する仕事は多岐に渡っている。各ブランドは、シーズン毎に半年前に先取りして商品が発表され、まず、この発表された新作のリスト確認をし、類似した商品の去年の売り上げ状況を計算し、「この商品であれば、どの程度の数字が伸びる見込みがあるか」という予測の計算をする。また、実際に店にいる時は、訪れた客の声や要望を一つ一つ記録していく。例えば、客からの希望があつて、その商品が無かった時は、リストアップをしておく。また、店頭のショーケースに並べておき売れると思ったものが期待通り売れなかった時などは、その原因を分析する。日本にいる時には、担当するブランド商品の売れ行き動向を調べ、更に、都内にあるブランドの各店舗には、あたかも客のふりをして、最近の売れ筋などを聞いたりすることもある。このように店に訪れる女性客一人一人の多岐に渡る要望に応えられるよう綿密に気配りをしておいた上で、売り上げ予想を立てておき渡欧する。例えばパリにあるブランドの本店に行き、およそ七日間の滞在で、買い付けていく。この買い付け自体は、もちろん高額なものを多数購入していくため、全てこれまでの顧客のニーズや商品の売り上げなどの情報など入力し蓄積し

たデータが入ったパソコンを使い、細かな作業と磨かれた感性で、それぞれの商品の販売見込みなどを把握し、逐次現地から日本に確認していく作業をこなしていく。この「バイヤー」としての現地での仕事は、「本当に楽しい」と表現する。ヨーロッパで買い付けるための出発前の予測や予算等の準備が大変なだけに、こうした全てに関わることができると嬉しさを感じている。また、シーズンごとに刷新されるそれぞれの商品をヨーケースに並べる時、女性客の目を引くように展示していくことも、楽しみの一つでもある。売れそうだという予測を立て、それが実際女性客達の感性と趣向と好みに合うものとして買ってもらえるかどうかという一連の流れのある仕事には、ギャンブル性が付き纏っている。だが、これをリスクとして捉えるのではなく、自分が現地で買付けたいものが売れば「あ、あれ売れたんだと思って本当に嬉しい」し、自分が実際に都内の専門店に足を運び店員に聞いているように、何が今女性達の感性に訴えるものであるかを確認したり、今年発表される新作がどのようなものかを自分の目で確かめ、何より、ヨーロッパという流行が発信されるところで仕事ができることに知的興奮を感じている。

これまで総合職の女性達の複数の世界観と多様な「知」に裏付けられた女性同士の配慮の実践の有り様を見てきた。日本の場合、そうした総合職のサポートとして「一般職」とし

て働いている女性達がいる。彼女達も事務を担うポジションにおいて、新しい技能や知識や感覚を培い、配慮の精神を実践している。彼女達の世界観は、営業や販売や制作開発などを「影で支えていこう」とする思いから構築される。大学卒業後、産業用電子機器を扱う会社で、三年間人事や総務で事務の仕事をしてきた女性にもこの考え方が流れている。彼女は、それぞれの部署での事務の仕事を出来るだけ簡略化させ効率化させることで、会社に貢献しようとして心掛ける。入社した時に配属された人事課では、会社の全社員の所属部署の他、勤怠、給料、個人名、住所などのリストをエクセルで包括的に管理するシステムを作り、逐次人の移動や採用毎に入力する業務全体の細かい作業を効率化させた。彼女の前任者は、全て個別にパソコンに入力していたため作業全体に時間がかかっていた。後任として入ったその女性は、その細かい作業で時間がかかり煩雑なため、エクセルの機能などを導入して効率化を計ろうと、一から勉強した。週に一度は、人事課で使う管理表の構築の仕方を調べて実践しながら身につけていった。人事のための業務改善のシステムを自分で勉強する一方で、システムエンジニアの専門の中途採用の仕事も担当した。同時進行で複数の仕事が続くから次へと入ってくる。会社説明会から、書類審査の資料作成、面接案内の他、多様な契約書を書くことを学んでいた。一つ一つ異なるタスク

を時間的に並行してこなしていくのが大変で、当然、そのプロセスは、新入社員当時からスムーズなどではなく、失敗もあり、各部署に「頭を下げに行く」こともあった。しかし、彼女は、学生時代からテレビゲーム好きで独自の視点から、一連の多岐にわたる仕事を「ゲーム感覚」で世界を見ていた。「仕事だから大変なんですけど、なんか、うまく行かなくても、次どうやったらスムーズに行くかなと考えて、実践して、うまく行った時」は「嬉しさ」がこみ上げてくる。彼女の比喩で、その工程が、ゲームの「トライ・アンド・エラー」と似て、「全く分からない状態で、分からないならそれなりに、何度も挑戦してダメだったら、死んだーみたいな感覚」で、最終的に「クリアできた、やった!」という情動が込み上げる。それで、その「クリア」できた仕事で、周囲から「ありがとー」と感謝される時「よっしゃー!」と感じとれるところがゲーム感覚であると捉えている。ゲームとは異なり、彼女の支えになっているのは、彼女を見守りアドバイスを逐次してもらえる女性上司がいるということだ。また、彼女は、それぞれの立場の人達が仕事に集中できるようにすることを心がけている。そして、その根底に、「こうしたら喜んでもらえるだろうな」という「慈愛」の精神があると感じている。

これまで異なる業界で、異なる立場で会社に貢献している

女性達の声から浮かび上がるものは、女性達が、配慮し合っていることだけでなく、そのために、絶えず、一つ一つのタスクや仕事全体に関係する新しい知識や感覚を取り入れていることに新鮮味を見出していることだ。航空業界では、顧客からの信頼とフライトへの期待や質問等に応えるために、女性同士の間で、上下関係と横の繋がりを密なものにしていき、互いに質問しあい確認しあえる相互補助的関係を構築し、雰囲気の良いものにしていった。そして、二四時間顧客の要望に応えるためにA Iの知識を学ぶことに新鮮味を感じていた。食品メーカーの営業担当の女性は、事務方の女性達との関係性も大切にして、女性同士の結束力を構築するために、互いの状況を踏まえた上で仕事を学んでいくだけでなく、市場での女性達の流行も実践的な知識として好奇心から調べて、社外の人にも喜ばれていた。ヨーロッパ圏でのブランドの商品の買い付けと販売を担当する女性は、ヨーロッパに行く前から、職場内で連携しながら、地道に新情報や都内の女性達のブランドの流行、更に、購入したものの売り上げ予想を數字化していく知識を蓄えていた。電子機器を扱う会社の事務で働いてきている女性は、社内的人事関連の情報を一括して入力や修正ができるシステムを構築するために、「慈愛」の心を持って、同時進行する業務内容と仕事の合理化のためにデータ管理のソフトも学んだ。そのプロセスは、

当然失敗を伴うものだが、うまくいけば、問題を「クリアできた」という「ゲーム感覚」で職場を効率化させてきた。いずれの女性達も、グローバル社会の市場の変化や環境の変動などに対応していく事により、「不安」というよりは、むしろ、自己の存在を生かしているこうとするプロセスそのものを楽しんでいる側面が伝わる。それを可能にしているのは、女性同士の繋がりにある。女性達は、自らが「張り巡らして」いく関係性を通じて、配慮の精神を多様に「戦術的」に実践している、女性同士で触発されながら、具体的に自己に必要な知識と新しい感性や技能を吸収しているこうとしている。

3 女性達の「生き辛さ」を共有する関係性

女性達は多様な場所で異なる苦悩を職場で抱えている。その日どのような苦悩や悩みや嫌悪感を抱かされたのか、女性同士で話し合うということをする。なんらかの辛い思いが生まれた時、それを一人で抱えるのではなく、女性の仲間、どのような悩みがあるのか、どのような個人的困難を抱えているのか、そして、そこから、痛みを分かりあい、絆を深めていく。以下の具体例から、その女性同士の絆の社会的機能として、自己が背負う痛みや傷や怒りを抱く心的状態を共有していきながらも、また社会に新しい自己を見出していく女

性達の声と心情を浮き彫りにしていく。

以下の女性達の語りには、依然としてある男性中心社会の職場に対する女性達の抵抗が伝わりと同時に葛藤と怒りも込められている。食品メーカーに務め出して三年目の女性は、そうした苦悩の感情を入社時から親しくしている女性と話し合い、痛みを共有し、女性同士で励ましあっている。彼女には仕事内容だけでなく、彼女自身の悩みや、個人的なことも含めて話し込むことができる女性が社内には二人いる。ある時、自分の中で怒りを経験したことがあった。仕事の後の宴会に参加した際、直属の部署の部長から、「君は若くて綺麗だよな。女はやっぱそうじゃなくちゃ」と言われた。彼女は、笑いながら「いやー部長さんにも綺麗な奥さんいるじゃないですか」とまでは言ったところ、部長から「いやーもうね、ババアだね。女はね、若くなくては」と返された。この女性に対する「男性の欲望の眼差し」の発言に激しい嫌悪感を抱いた。心の中で、「何その考え方は。おかしい！」と怒りを覚えたが、その発言を改めるようなことはできなかった。職場では信頼している上司であるがだけに、落胆と同時に抵抗感も抱えた。こうした痛みを共有できる親友が会社内にいる。同じ営業の同期で、そのようなことがあった時、辛さを共有することができる仲間だ。一年目の研修期間の時に親しくなり、「一緒にいて楽しい」関係で、情報交換

をするだけでなく、会社での個人の悩みも話す。怒られてしまったり、傷ついてしまったことの心情を吐露しあい、個人のことから会社のことまで、家でオンラインでも会ったり、LINE電話でも話す。そこから何か解決策を探るものではなく、互いに共感しあえる間柄である。相手も類似した経験から、同じようなことがあり、辛かったという話しから、自分の思いを受け止めてもらえ理解してもらえ相手がいることに安堵感を抱いている。この「聞いてくれて共感してくれる」女性の存在がいることに對して心強く感じており、「毎日働けている原動力になっている」と語る。

「男性社会」において落胆や苦悩を女性同士で分かち合うことから、生きる力を得られている諸相は、女性達の多様な場面で見られる。ブランドブティックを展開している女性は、会社のために良かれと思って企画実行したことが部長である男性上司に納得がいかない形で、全却下されてしまったことに怒りを感じ落胆したことがある。働き始めて三年目の時に、扱っているヨーロッパの多様なブランド商品を紹介している店のホームページを、ウェブ担当部署が作っているが、彼女達の目線から仲間同士で、広告のリンクが付いている画像が「なんかダサイよね」という感覚を共有したため、この「バナーデザイン」を女性目線で新しく作ることを決意した。彼女自身が、見る顧客は女性であることを意識し、時

間をかけて考え、著作権がある写真には交渉して了解を取っておき、女性仲間同士で作成した。課長レベルまでは許可されたが、部長には受け入れられず、「なんか、これじゃないんだよね」とだけ言われ却下されてしまった。部長が代替案や、具体的な改善案を出すのであれば、理解できるところであつたが、そうではなく、説明もなく感覚的に全否定されてしまったことに怒りを覚えた。彼女には大学時代から「まるで彼氏みたいに親しい」間柄にある同年代の女性の友人がいる。逐次何かあれば、痛みも分かちあえる仲だ。仕事を通じて抱かされる悩みや蟻りや葛藤は、この二人で理解し合うことによって心が解れていく思いがする。この親友は、アメリカに本社がある金融機関の総務課で仕事をしている。そして、自分で時間と知識と感覚を注いで作ったバナーデザインの「愚痴」を彼女にすると、「あー日本人のおじさん上司ってそういうの多いよね」と感覚的に共感された。

アメリカの金融機関の会社で事務を担っているこの女性は、アメリカ人と結婚し、今年五月に男児を授かり、現在育児休暇をとっている。留学経験で培った英語力を使えると思いい外資系の会社を選んだ。だが、彼女の場合、男性の上司から、職場であつてはならない不快な思いをさせられることが数多ある。ある日職場で突然「明日セーラー服着てきてよ」と言われた。仕事をしている人に対し、あまりにも不適切な

発言に、怒り心頭に達してしまったことがある。この上司は、日本の金融業界の有名な会社から来た優秀な人物として職場でも知られているが、女性に対しての理解や認識が欠け、職場内の女性同士の間では「この人からこのような嫌な思いをさせられた」という噂話になる。「確かに金融界で営業トップだったのかもしれないけど、部下を引っ張っていく資質としてどうなんだ」と予先が向けられがちになっている。彼女が社内で親しくしている女性は、営業を担当しており、中学校までアメリカで育ち、「あたかも日本人ではないような雰囲気を持っている」人だ。その女性の存在のおかげで、現在育休に入る際の賃金の交渉がうまくいった。彼女の三ヶ月になる子供は流産しそうになり出産自体が大変であっただけでなく、産休に入る前に、「在宅で仕事はできないか」と聞かれ、それに対して、それは無理であることを説明すると、給料を今の四分の一にすると言われたのだ。この受け入れ難い辛い心情をアメリカ育ちの営業担当の女性に打ち明けると、「法律的にそれは許されないことだから」と助言され、労働基準監督局に行き、最終的に、休みの間も全額支給を確保することができた。このように、女性同士で、同じ職場で、多様な生活と仕事とが重なる物語を共有しあって支え合っている。

悩みや葛藤を抱えながらも会社に貢献していく女性達は、

このように女性同士で異なる多様な物語を語り合うところから原動力を生み出している。光学機器の開発販売やクラウドサービスという企業のＩＴ環境を整備して行く会社に一般職事務として働いている女性（28歳）も男性上司との関係で、質は異なるが仕事上で悩みを抱える。いかなる仕事も一人では進めないということは十分承知はしていたが、最初人事課にいたときは、面接をする際も、多様な部署の人との確認を取ることに忍耐力を求められた。ある時、彼女は何かあればすぐ先輩女性に限らず上司に相談を持ちかけるのだが、ある部署の男性に依頼したことの回答がなかなか来ないことがよくあることを報告した。そして、会社全体で共有できる「お知らせ」のサイトに呼びかける提案をした。その提案は部長にも採用され、最初にはすぐには反応がなかったが少しずつ改善された。これは、直属の女性の先輩上司との連携でできたことである。また、すぐ回答が出さなかった男性だけでなく、一つの書類を通すために、複数の部署に確認する際でも、ある部署では、時間がかかるにもかかわらず、一度も修正提案や差し戻されたりすることが無かった。そのため、彼女は、部長に直接話をしに行き、「毎回良いよって言っているの、私はなんでこれをあの部署に出す必要があるのか、意味が分かりません」と訴えた。すると、その上司は、「僕も意味分かんないだよ。じゃ、止めよっか」となり、一連の

工程作業の流れの中で、その部署は通さなくなり、より仕事をスムーズにすることができたことがある。とにかく、事務作業において「早く提出してもらいたい書類を机の中で温めておくだけで」すぐに出さない男性社員達に対して、多々苛立ちを抱きながらの仕事で「ヤキモキすることがよくあつて大変だった」と話す。

この女性の苦労話しやエピソードをありのままに打ち解けて話せるのが同じ職場の三〇代から四〇代の年上の女性達である。かなり頻繁に仕事帰りにお酒を飲みに行ったり食事をしたりして信頼関係以上の通じ合える親しい関係を構築できた。同じ部署の中で八人中六人が女性で、皆独身で、「仕事一筋で働いています」という女性が多かった。彼女はそうした女性との繋がりに所属感も覚えた。「みんな美人さんで、本当に女性で輝いています」という雰囲気を感じて、「同世代の女性からは聞けない話も聞けて、夜中まで騒げる関係で。大人の女性ってこんなに楽しいんだって。ふふふ。」と笑みを交え話す。「人生経験豊富なお姉さん達ばかりで、結婚とはね、みたいな話も聞けて。モテる人達ばかりだったんですよ。なのに、男なんてダメだ、みたいな感じの人が結構いて。その中にも三回プロポーズされても、自由に生きたいからと断った女性もいるんですよ」と話す。彼女の四〇代の先輩の話を思い出して言うには「男の人が仕事にうちこむ

姿は素敵だけど、前、海外に幾つも拠点を出している経営者の人なんか、しょっちゅう海外に行つて、会える時間もそんなになくて。プロポーズはされたけど、そういう人と一生を共に過ごしていく結婚、結局意味無いじゃん」。彼女は「あー色々ジレンマ抱えているんだ」と感じた。このように、恋愛や結婚についても深く話し合う中で、楽しみつつも葛藤を抱く女性の先輩達と深く話しこめることにも意味を見いだしている。実際、彼女自身、当時フィアンセがいたが、付き合い始めて一年経つか経たないうちに、シンガポールに一年間出張してしまい、寂しい思いをして辛かった時があった。この時は彼女達からはいつも励まされ、精神的に支えられ、自分も辛抱しながら働き続けることができ、付き合い始めて三年で結婚に至った。彼女が尊敬し心を開ける女性同士の絆の心的支援が彼女に力を与えたとも言えよう。

多様な立場にある男性との関わりから、質や強度の差こそ異なっているが、女性達は「生き辛さ」を体感している。だが、女性達それぞれの苦悩、時に男性達の理不尽な発言や行動からの痛みや怒りなどの負の感情は、心を開き合う女性達の絆を媒介して、オールターナティブな意味のある感情へと再構成させていた。原因となることの解決にはならない場合がほとんどだが、多様な経験の語りあいから、そうした難難を乗り越えていく生の動的エネルギーへと変換されていた。

例えば、社会的な領域の「男性の欲望の眼差し」など、当然、是正されなくてはならない。だが、その誤った考えを正すことができないままに、嫌悪感と辛さを理解しあえる女性の仕事仲間と分かり合える友の存在から、自らの心の中で原動力を鼓舞していた。未だに女性蔑視の思考が男性の中に有ることの現実への辛さや落胆について、彼女達は、心に痛みや激しい怒りを覚えながらも、その情動を受け止める女性仲間と共に感じ合い繋がり合うことで、時に情報を共有する事により、心的エネルギーを生成させている。他方で、女性同士の絆は、性差別的発言する男性を侮蔑し、職場の歪みを浮き彫りにする手段でもあるのだ。また、彼女たちの話し合いから、自分の業務内容の意味を理解しない男性の存在を明示することにも結びつき、仕事の遅い男性のスタンスを改善していった。さらに、個人の生活についても経験を分かち合い、恋愛や結婚自体における困難な状態を乗り越える生の大きな原動力にもなっていたのだ。女性達同士が構築していく配慮ある「意味の網の目」において、困難な心情を変換し、男性中心社会の矛盾や歪みを明示し、怒りや蟬りを乗り越えようと生じるエネルギーを生み出していった。

4 人格の成長を促す女性達の絆

ヒラリー・クリントン元国務長官の補佐として国務省政策企画本部長を務めたアン・マリ・スローターは元々国際関係論を専門とするプリンストン大学教授であった。スローターは、メイヤロフのケアの理論をその任務に当てはめた。ケアの実践とは、「他者を助ける」だけでなく、その実践によって、企業間における「競争」と弱者の「排除」ではなく、異なる生き方を学ぶことができ、自らも人格を磨ける活力を得ることができると述懐している(2017 [2015]: 128頁)。果たして、この配慮の精神がもたらす成長と活力の生成はこれまでの女性達の個々の経験から具体的にどのような形で具現化していくのであろうか。

配慮の精神と倫理を持つ女性達が、会社においての自己の更なる成長をしていこうと考えるようになる過程には、経験を既に豊かに持つ女性の存在は大きい。航空業界において八年間活躍してきた女性は、入社当初、管理職に対しては、「大変なだけで、自分には関係ない」と思っていた。与えられた職務のみ全うし、その分の給料で楽しめれば良い程度に考えていた。しかし、主任という役職にある彼女が、女性管理職の人達の働き振りを「目の当たりにすると、マネジメン

トも面白そう」と思い始め、また、「後輩を指導できるのも楽しいかもしれない」と考えが変化していった。そうして、自分自身の仕事からくる多様な責務を受け入れこなして行くための「キャパシティ」内だけでこなしていると、「慣れてきてしまつて、つまんないと思つちゃう自分が居る」ことに気づいた。そして新しいことを学びながら色々試行錯誤して「あ、頑張っているな」と思っている時の方に「やりがいを感じる」ようになった。その背後には、母親でもある尊敬する上司がいる。その上司から「いずれは管理職を見据えての仕事をしてほしい。そのために負荷をかけるようにしていきます。そのつもりで頑張つてほしい」と言われた。この言葉は、彼女には、快いものであった。「その方から言つてくださると、なんかも怯んでなんかいられないと思いましたがね。私のキャパシティに少し上乗せしていくくらいでないと成長できない」と考えた。同時に、女性の多い部署で、独身の管理職の人がいれば、母親で管理職の人達もいる。そうした多様な女性達の仕事と生活へのスタンスを見ながら「自分の道筋や将来像が見えてきて、そういう人生の過ごし方があるんだ」と思うようになった。

また、彼女には後輩達があり、自分の経験上の立場も踏まえた上で彼女達に業務を教えていき成長してもらいたいという気持ちを持つ。彼女達後輩の仕事が滞っている時、全部自

分で説明すれば早く進むのだが、それでは、彼女達の成長にならないと考える。自分で見ていて、解決策を言わないように我慢をしながら見守り、最後の最後に必要に応じて示唆していくこうとしている。「一から十教えるのではなく、ここはどう思うかとか、考えを聞きながら仕事をしてもらうようにしていかないと、彼女達なかなか自分で成長しないんじゃないかなと思つて」。そして、手詰まりのところを指摘して、「ここについては、ちなみにあなたはどつ思っている」と尋ねてみる。聞いては答えを出してもらい、少し進み、さらにその繰り返しで導こうとしている。しかし、彼女自身、この後輩への指導がどの程度効果的か正解なのかは分からないと思つている。AIの関連の質問のメールが来て、どうしたら良いのかと言う相談を受けた時、「じゃ、このシステムのメンテナンスが必要だという時になったら、どういった影響が出てくるかと思う」と質問を投げかけてみる。ただ、なかなか正解が出てこないのが現状で、「私せつかちで」と笑いながら言い、今は後輩の指導には「我慢」が求められ、教えて育てることの難しさを感じている。ただ、当然、答えを出してくる女性達もあり、そうすると彼女は嬉しくなる。つまり、彼女の成長を実感できたわけで、「側から見て嬉しくなるし、あ、出来るようになってる」と感じた時、それが翻つて自分の「やる気」に結びついているのかもしれないと感じる。

女性同士の上下関係において、互いに、励まし合うところから生まれるエネルギーは、また新しい自分の見方と価値観の広がりにも結びつく。ヨーロッパのブランド商品の買い付けと販売を担っている女性は、一度失敗した際に、女性上司から言われた言葉に感動し勇気づけられ、教訓として心に残っている。世界的な新型コロナウイルスの蔓延で商品のキャンセルが数多生じた時のことである。キャンセルした商品のための包装材料やラッピングや袋などの「備品」をオーダーしていたのを忘れていた。商品の半年ほど前のオーダーの際、販売するために依頼したものである。コストを少しでも削減しようという時に、この彼女の見過ごしのために、二、三〇万円ほどの損失を招いた。自分で気がついた時は既に遅く、その備品が発送されてしまっていた。関係部署に迷惑をかけ頭を下げるにいくことになり、自分がその時に気がつかなかった落ち度から、会社に迷惑をかけてしまったと思われ落ち込んでしまった。関係各所に謝罪にいくと顔をしかめられる時もあった。が、彼女の直接の上司である女性の課長は諭すように言う。「やっちゃったものは仕方ないから、もう、これからどうリカバリーするかでしょ」。「氣付いた時にきちんと交渉はしたし、金額も把握したんだから、もうケース・クローズ。次行こう、次」。そう彼女に喝破した。過去に起こったことに囚われるのではなく、この未来志向を持って割

り切って仕事に向き合う発言には、彼女は「救われる思い」がした。同時に、このように海外との連携と取引には細かいことが介入して苦労が伴い、悩みの元でもあるが、必ず、新しいことをする時は、細部に渡って確認や報告を怠らないようにするようになった。それ以降、こうしたことを心に留めながら細心の注意も忘れずに、過去の失敗を後悔したままにして引きずるのではなく、新しいことにトライしていこうとする考えを持つようになった。

彼女の親友である外資系金融機関で事務を担う女性も、彼女との対話から仕事について複眼的に見られるようになった。総務の仕事で変化も激しく、その日その日に求められることも多種多様で柔軟性も求められると同時に、スピード感も求められ、その流動的状况について行くことができず、この環境の中の自分の存在意義に疑問や悩みを抱えてしまい「自分の世界の中に入ってしまう」時があった。その中で「今日仕事を一つこなしただ」という感覚を持ちづらかったのだ。しかし、未来志向を体得したブランドブティックで働く女性と話す中で、自分の存在価値を改めて確認する。「会社という場で、今の自分で出来るだけのことをやって、その都度こなししていく。それで割り切って、出来る限りのことをしてきたんだと思って堂々としていいんだよ」。彼女の仕事も親友同様、流動的で複数の人達が関わり、その都度

対応していくことが求められる。その中で、確かに自分の存在を恒常的なものとして見出しづらいが、そうした「川の流れるよう」な現実の中に自分を認めていこうとした。さらに、彼女が言うには、「会社が私達を利用しているんだから、逆に私達が会社を利用していくぐらいの気持ちを持つていいじゃない」。この言葉を受けて、アメリカ人の夫を持つ彼女は、子供も産まれたばかりであること、また、家を借りる時や買う時も彼女の名義になる日本の現状の中に自分を把握し、「私は、家族の安全を守る大黒柱」という立場を改めて確認した。あるがままの彼女を肯定する言葉を投げかけられ、「社会」は見方によって、異なる「世界」があり、その度ごとに違う顔を見せる現実気がついた。「社会」の中に自分があり、愛する家族も育みつつ親友との関わりから、異なる顔を見せる流動的な複数の「世界」のコアに自分を附置し、子供と夫の存在があつて自分があることに「心の平和」と「安全」を保って行くことの大切さ感じ、そこから生の原動力が生まれた。

光学機器の開発販売やクラウドサービスを扱う会社で事務職として、新しい技能を学びながら、事務の業務を効率化させてきた女性にも、女性同士の繋がりから生に対する闘達とした感覚を構築している。「一年目の時を振り返ると、当時苦戦していたことが、今では、全てこなせるだろうな」と自

負心を感じている。彼女は卒業以来継続して仕事をしてきた六年間を振り返り、「大変だけど、自分も成長できて、楽しいし、仕事内容や部署が変わっても、必ず、自分の手本になる女性がいるんです」。人として尊敬できかつ技能も優れたものを持つ女性に支えられ良い影響を受けた。彼女の言葉では、「出来る人達は、そもそもスキルも高くて、自分の知らない操作とか、横で見てるだけで、私の知らないことをさりげなくこなしていて、え、今何の操作をしたんだろう」と思い、実際に尋ねて教えてもらう時もあれば、自ら時間をかけて学んでいたこともあった。人のために「役に立って、感謝もされる」時の実感は確かに「嬉しい」と感じる。そこに自己の成長をも見出している。

また、彼女が学生時代の頃は、世代の違う年上の人との関わりが苦手だった。が、年上の多様な立場にある人と話すと意外にも親しくされ面白さと嬉しさが込み上がった。話をする中で今まで知り得なかった様々なことを抱えていることも聞くことができ価値観も広がった。その語り合いを通じて、仕事仲間の置かれている大変な状況を助けることができないかということを考えるようになった。ある時、営業の仕事を見ていて、商品の契約をとってきた時、帰ってきてから、販売した商品のアフターメンテナンスの書類や契約書の記入などの後処理がある。ただ、会社に戻ってくるのが六時頃で、そ

これから書類を作って、彼女のところに確認の連絡のメールが来る時間が一時ということがよくあった。これでは、その営業担当者に負担が掛かっていると考え、契約書の書き方や書類は、自分でもこなせることだと判断して担当部署のところにいった。「教えてください。事務に出来る範囲でやって良いことがあればなんでもやります」。そう伝え、会社内で出来るところまで作っておいて、書類原稿などを渡し、出来るだけ営業の仕事量を減らせるようにした。さらに、営業担当も、商品全体に必ずしも精通しているわけでもないことを知った。彼女自身、「定例会議」に出ていたため、具体的な光学機器の商品の説明の詳細はある程度まで把握していた。そこで、営業担当者の人達に、顧客が求めるより良い商品は何か提案することができるようになった。こうした営業を支える優れた事務方のスタッフのプロ意識は、彼女一人だけから生まれたのではなく、親しく心を開ける女性仲間同士のチームワークから構築されていた。そうした女性同士の活気ある繋がりに自らが身に置くことができ、その相乗効果で、彼女自身さらに他の職場仲間の要望や、営業が大変なところを察知して助け手を差し伸べるような支援の精神を培っていくようになったのだ。

最後に、このような配慮の相互関係を構築しながら、仕事に對する高い意識を培い、一〇年間継続して働いている女性

(32歳)を紹介する。彼女の意識は職場だけでなく家庭での役割も同時にこなすという「時間の無い」状況の中で培われている。彼女は、会社では、女性同士の間で細かく異なる立場である正社員、契約社員、先輩、後輩、独身、既婚、子供がいるかないか等々の関係を包み込むような形で仲間意識を持っている。彼女は総合職として男性と同等の立場にあるが、現在の会社でのポジションで業務遂行に集中することに意義を見出す以外は、管理職への昇進は希望していない。彼女が務める会社では、香水、化粧品、シャンプー、洗剤等多岐に渡り使われている香料を開発製造販売し海外へも輸出をしている。三歳になる娘の母親でもあり、生活全体にわたっても様々なことを絶えず同時に考えて行動している。彼女はフレンチランス販売を担当する「カスターマーサービス室」で副主任として七人の部署に五人の女性が配属されている部署で働いている。彼女の仕事の八割は輸出の受注と販売で、取引先は主にフランス、ドイツ、ブラジルなどにある。彼女の仕事へのスタンスには柔軟性や忍耐力が求められる。フレンチランス輸出の仕事で、締め切りに間に合うように業務を遂行しようとするが、国毎に仕事の進め方が遅かったり、会社側の確認事項への回答がしっかりしていないことなどが多い。そこで柔軟な対応が求められるだけでなく、日本での仕事に次に進められず根気が必要とされることも多い。受注

した商品を輸出する際、船便が一番コストをかけずに済み大量に運べるが、急ぎの商品が出てきた場合は、航空便を使うか国際宅配便に依頼するかなど詳細を、その都度状況を判断し詰めて考える。四〇代の女性上司と同世代の皆独身の女性同士のチームで相互補完的に仕事をしている。彼女が母親になってからは、以前よりも、仕事自体をいかに効率的に集中的にこなすようになり、かつ、適宜迅速に国外の関係会社と受注発注の取引するようになった。出社時は夫が娘を保育園に預け、彼女はその日の仕事の詳細の進め方なども電車通勤の中で考える。そして帰宅の電車の中では家事全般のことを考えていく。家族での夕飯の用意のことや、保育園にいる娘を迎えそのあとの世話全般をこなしていく。保育園に預けていることで、「もつと娘と向き合わなくてはいけないと思う」「反省の毎日」だと葛藤も抱く。専業主婦であれば「余裕を持って」子育て全般に専念できたかもしれないと思う時もある。彼女の部署で母親で働いているのは彼女だけが、女性達だけでなく管理職の男性からも、この母として仕事と育児と家事をこなしている彼女の立場の理解が得られている。ここには理由がある。一度、彼女が育休から戻り、仕事を再開した時、取引先の外国のトップの人達がたまたま一同に職場を訪れた時があった。その時、「働く母親」は彼女だけだったので、彼女が、社員だけでなく会社の上役の人達の前で、

自分の一日を英語で具体的に説明する機会があった。出社前は自分が家庭で三歳の娘の栄養のバランスを考えた朝食を作り食べさせて職場に向かう。職場での彼女が担当する多様な業務を一つ一つ責任持つて行う。その後、保育園でお迎えをする。帰宅してから娘の世話、そして考えておいた栄養ある夕食のための買い物と食事作り、その他の家事全般もこなしていく多忙極めている現実を説明できた。それだけでなく、職場の人達の「おかげで」仕事ができていることへの感謝の念も伝えた。英語だからこそ紹介できたと感じており、このことで独身の女性だけでなく周りから彼女の時間に追われる「働く母親」の多忙な現実について理解を得られるようになった。そして、自分の仕事を時間内こなさなくてはいいという長年培った責任感と誇りで、いかに限られた時間で効率的に終わらせることができるように速度感を意識して職務をこなしていくようになった。もちろん、何か分からないことがあると互いに助け合うことをし、休んだ人がいると、その人が受けていた急ぎの国内外の注文の担当分の仕事もこなすようにしている。彼女にとって、複数の事柄を機敏に柔軟に助け合いながらこなすことが自然体できるようになった成長には、自分の存在を「氣にかけてくれる」同僚の女性の先輩達からの言葉の投げかけやサポートが大きい。またこの部署の管理的立場にいる人は男性で、彼も同じように理解や

配慮を示しており、彼女は感謝している。時々女性同士仕事の後でも集まりあい、仕事の情報共有だけでなくプライベートで世間話をしあう間柄だ。出産した時にはお祝いをしてもらった。このように、配慮しあっているチームの中で彼女の心的成長が育まれた。彼女が職場に所属している意識は、こうした相互関係から生み出された。彼女自身も仕事仲間の必要な状況を考えながら配慮して仕事をしていくようになったのだ。

これまで見てきたように首都圏で多様な仕事場で働く女性達は、確かに、スローターがクリントン元国務長官のプレーンとしてサポートした時に実感したように、ケアの実践から自分自身の成長や人格形成に多様な形で結びついていた。航空業界で活躍する女性は、女性の部長に敬意を抱くことができていた関係から、管理職への昇進に対して「怯んでいられない」と精神面の向上を意識していた。また後輩の指導や教育を通じて、繋がりを大切にしながら忍耐力を育んでいた。ヨーロッパのブランド品の買い付けと販売を担当する女性は、過去の失敗に落胆した際に、女性上司からの未来志向の言葉に勇気づけられて、新しいことをする時にはこれまで以上の女性同士の間での密な信頼関係や確認し合う相互補助的関係の大切さを再認識している。また、外資系金融機関で総務の仕事をする女性は、彼女の親友でもあるため、この失敗

の教訓から学んだことを聞き、彼女自身の総務での仕事を再解釈するようになった。つまり、彼女も「今」の自分でできる最大限できることを注いでいくところが仕事場であると積極的に自己肯定感を持つようになった。職場内で自分で思うようにいかないようなとき、殻に籠ってしまいがちになるが、実は、自分がそう「勝手に思い込んでいる」のであって、見方を変えると、多様な「世界」が表れるのだ。つまり、今の自分の技能をそれがどのようなタスクであれ全力で示すことができる舞台であり、国際結婚をしている彼女にとって、親しい友達との繋がりと語り合いから、仕事と同時に家族の「安全」と「安心」を築く立場にあることを再確認した。光学機器を扱う会社で事務を担当してきた女性は、新しい技能を学ぶだけでなく、女性同士の繋がりから配慮の精神を自ら培い、加重負担のある人を助けていこうとするスタンスも身に付けていった。年齢層が上の女性達との語り合う繋がりから、自らの世界も広がり、仕事に責任感と共に嬉しさを覚えていたのだ。フレグランス輸出業担当として働く女性も、自分の仕事だけでなく同僚の仕事もフレキシブルにかつ根気強く職務遂行していき、母になってからは集中力を向上させ役割を全うしていた。彼女が母親業や家事も同時にこなすことができている背景には、「チーム」としての女性達の存在と理解があり、その関係性に対して感謝の念を持つ

ていた。

いずれの女性達も、多様な他者達への配慮／ケアの戦術的な実践を通じて、それぞれの自分達の成長の物語を紡いできた。人格形成していくことは、決して完結するものではなく、多様に変化する環境の中で、自分達もフレキシブルな形で絶えず変化していく。人は異なる形で欠如感を抱いている側面がある。それゆえ苦悩は多々抱えているが、時に楽しみながらも助け合おうとする精神性を錬磨していた。女性達の絆の中で、多様な成長の物語を共有することを通じて、他者を支えていくという心情が生まれていた。その思いは、心的に結びつきあっている女性仲間同士の「文化の意味の網の目」に附置されていくことで、新たな世界の発見や成長へのストーリーに変換されたりし、配慮された側の中にも氣遣う思いが生まれ、困難な立場にある仲間を助けていく精神にも結びついたり、相互関係で職場において生き生きとした感覚や感謝の念も生まれていくことに繋がった。

5 ケアの精神を実践する「働く女性達」の文化理論的分析

これまで、多様な立場にある女性達の仕事を通じてのアイデンティティ生成がどのようなものであるか、彼女達のそれ

ぞれの「物語／ナラティブ」から、配慮の精神を中心とする知恵、資質、思考を浮き彫りにし、その実践によって、彼女達の中に心的な喜びとともに、自己の内面も錬磨されてきていることを見てきた。彼女達の環境としての職場とはグローバル資本主義社会によって誰もが入れ替わり可能な市場原理主義が張り付き、「プレカリティ（不安定性）」を働く者達に懷かせるところでもある。確かに、彼女達は、ジュディス・バトラー（2018 [2015]）が指摘しているように男性優位社会において、そうした負の感情の蟠りや怒りや苦悩を抱いていた。そして、「固体化の衰退」をもたらしかねない多様な困難な現実に晒されていた（スティグレル 2006 [2004]）。しかし、彼女達はそれを受動的に引き受けることはしていなかった。むしろ、彼女達の思考や職場での配慮ある周囲の女性達との語りあいと配慮の実践によって、抱かされた痛みや葛藤を「修復」させていた（Sperman 2002）。元来、人のアイデンティティとは根源的に「傷つきやすい」存在である（バトラー 2007 [2004]）。その助けを必要とする友に対してケアを担っていく者とは、ケアに関する専門的な知見を持った者ではなく、日常生活において親しく心を分かち合う仲間であり、掛け替えない存在である女性友達である。

彼女達は、職場では当然自律的主体性が求められ、目的を達成すること、効率的に任務を素早くこなしていくこと、合

理的に無駄を排除していく論理性を自分の中に育んでいった。この在り方は、人間中心主義的思想から生まれるもので、現代社会での「人間」に求められる一つのあり方で、社会で必要とされる資質だ。だが、その在り方だけにしがみついているのは、変動の激しい柔軟性と速度感を伴う多様性に対応することができない。その代替的な人間性の在り方として、他律的主体性に価値を置く「ポストヒューマニズム」が提唱されている（ブライドッティ 2019 [2013]）。見てきたように、首都圏で多様な職場で働く女性達の他律的主体性とは、例えば、他者の立場を理解し受け止めること、痛みや苦悩や怒りを分かち合い共感していくこと、多様な生き方を肯定していくこと、落胆している仲間に励ましの声をかけていくこと、負担が大きい仕事仲間に助け手を差し伸べていくこと等々であった。こうしたポストヒューマニズムの思想を、彼女達自身の言葉で語り、そこから、現実社会を生き抜いていく力能を見出していたと言えよう。

それぞれの女性達が、異なる職場において抱えている感情は悩みや苦悩だけでなく、任されている任務を一つ一つこなしていくところに、達成感や喜びも抱いていた。職場における上に立つ女性の先輩達や、日頃から心を開いて親しくしている女性同士の関係から、その正の感情を見いだし、やがて、生に対する原動力として、自分自身が高められていった。

いた。⁶⁾ 原初的に欠如感を持つ人間は他者に開かれており、「他者に向けての自伝」を語る事により、その度毎に承認され、注釈されていき、新たに自己の有り様を見出していく（バトラー 2008 [2005]）。それぞれの女性達は、置かれた自分達の立場において、互いに異なる物語を紡いでいく中で、異なる「卓越性」を見出していた。メイヤロフが言うように、配慮の実践によって、他者をケアしていくが、それは自己に翻り、自己自身の成長をも促すものであった（2010 [1971]）。自分を高める他者とは、特別な知識や知見を持った相手ではなく、自らの感覚や思いで繋がりがあつてきた女性仲間達である。そして、その女性達同士の語りから、掛け替えの無い自分というものが生成されているのである。

ファビアンヌ・ブルジュールは、こうしたケアの思想を、男性中心社会における対抗言説として位置付ける（2014 [2011]）。女性同士の配慮の精神を個人化社会のオルターナティブな思想と捉えるこの見方は、サイードの言う「カウンター・ナラティブ」と呼応する解釈だ（2001 [1993]）。女性達の「ナラティブ」は、職場での女性達の多様な自尊を確認していく媒体でもあり、かつ、既存の男性優位社会の醜さと現体制の矛盾を明るみにしていく手段でもあった。さらに、ケアの精神は、対抗していく力能を女性達に付与し、それぞれの女性達の経験と語りと思いを共有し共感し合うこと

を通じて、関わる他者の痛みを修復していくだけでなく、生の動態的エネルギーを生成するものである。グローバル資本主義社会によって作られた殺伐とした職場の現実社会にある「冷たさ」、「疎外感」、「不安」、「混沌」等をもたらず社会的環境をレヴィ＝ストロース (1976 [1962]) の言う「自然」とすれば、女性達は、こうした現実社会を生き抜くために、語り合い、共感し合い、繋がり合い、温もりと共に安堵感を確かめ合う「文化」を構築していると言えよう。この「自然」から「文化」への移行を具現化していく女性達は、新たな世界を構築し、自己の心的状態を高度なものとして錬磨しているのだ。

女性達の絆での関係において、多様な異なる感情が流れていることを分かち合っていた。女性達は、悩み、蟠り、怒り、苛立ち、憎悪、落胆等々の負の情動だけでなく、安堵感、嬉しさ、喜び等々の生の情動という両義的な矛盾したものであった。こうした混沌とした情動を女性達は互いに理解し合うことにより触発し合い、負の感情を「生の原動力」に変換していった。ここで作用しているのは、スピノザが浮き彫りにした感情の流れで、動態的生を構成する力能だ (ロールズ 2016 [2013] : 122-124)。つまり、人の生には「コナトス (自己存続のための努力)」が流れており、無限の生命力の躍動に結びつき、他者達との関わり合いにより様々な感情

が生起されている。刺激し合い共感し合う過程から生まれる感情が個人の力を増大させる原動力に結びつく (ドゥルーズ 2002 [1981] : 206-215)。その触発と共感の対話を通じて、それぞれの女性達の中にもたらされた多種多様な負の感情は、生の動態的エネルギーに変容されていった。女性達が働いていく過程で、辛い負の感情を共有し合い理解し合うことで、多様な物語の世界を展開させた。新しい知識探索の物語、成長の物語、ゲーム的感覚を応用していく物語、辛さや痛みを伴う物語、家族を育み守りそしていこうとする物語、そして他者を助けていくところに価値を見出していく物語等々、多種多様なそれぞれ異なる物語の展開を自らが紡ぎ生成していた。このように彼女達は女性同士の絆に自己を見出すプロセスを通じて、体験していく様々な感情を動態的エネルギーにしていき異なる物語を文化的に構築していったのだ。

結語

女性同士の他律的な関係性を通して、女性達が、「不安」に苛まれる「わたし」の複数の経験や異なる感情を語ることににより、多様な解釈が生まれ、それぞれの生き方の諸相を見てきた。この女性達の語り／ナラティブは、勝者と敗者を生む「自律」を基盤とする人間中心主義的思考の世界ではな

く、様々な立場にある者達の「他律的思考」から幾つもの物語の世界を生成してきた。価値観が多様化している現在、社会的卓越を探索する物語を紡ごうとする者もいれば、違うものに意義や価値を見出す複数の多様な物語を生成する者達もいる。それぞれの語り／ナラティブに当事者達は感情移入し共感し、自己の中で多様に受け止め、経験を再解釈し、自己の世界をそれぞれに生成させていた。また、物語を語り合う仲間同士の間には、互いに支え合う心も流れていた。女性同士で触発を互いに受けながら成長していくことに身を委ねていくことにも繋がっていた。個人化社会において、「社会的支えが存在しなくなった現在、彼女達は、配慮の精神を「戦術」として互いに現場で実践していった。その資質とは、保護されていることに安堵感を見出すこと、脆弱な者に気遣うこと、傷ついた者を癒し續ていくこと、自律ではなく他律思考で、人の相互補完的在り方を認め合うこと、多様な生き方や困難な立場の心情を理解すること、支えていくこと、そして、自分という存在が他者と繋がりがある存在であることを理解し合い、感謝し合うことである。これらは、これまでネオリベリズムの男性中心社会の合目的に卓越性を競うグローバル社会においては、忘却されてきた人間性の大切なものである。女性達の絆から紡ぎ出されるこのような他律思考は、これまでの男性中心の自律的主体の代替的思想であ

るポストヒューマニズムによって生み出される情動を構築している。人間中心主義によって構築された現代社会のあり方とは違う、オルターナティブな多様な情動に共感し、痛みを修復しあい現実社会に挑む姿勢が女性達の絆から浮かび上がる。この互いに異なる物語を認め合う互恵的な関係性を通じて自己の内的成長を見出していった。女性達は様々な経験を経ていく中で、他律的思考を媒介として、混沌とした感情や情動を共有し合い、互いに異なる立場や感情に触発され合い、躍動的エネルギーが生成されていくのである。

註

(1) 河合はこの「中心統合型」の欧米圏の人々の思考に對して、日本は「中空均衡型」であるとし、そこでは、中心になる者が言葉で相手を説得するというよりは、囲まれる人々の多様な立場や物語や思いを察知する情動性があるとした(1990)。

(2) 変化の激しいグローバル状況にある現在、人は絶えずフレキシブルに、対応していくことが求められる。そのため、一度習得した技能や知識によって生成されるアイデンティティは絶えず更新させなくてはならない。通常、働くことを通じて、この肯定で、その人の持つ雰囲気

気や感性が統一的なものとして構築されるが、一度得られた自分であるという感覚も流動的で人に不安や懸念など心的負担を与えている（ザイルノ 2004）

（3）文化資本とは、ブルデュー（1990 [1984]）の理論的概念で、人が社会を生き抜いていく戦略的な知の総体で、家族、学校、そして職場において培われていくものである。知識、教養、感性、技能等を「資本」として自らの中に取り込んでいくもので、その質によって生き方、物事の捉え方、日常生活や仕事についての姿勢に繋がるものである。

（4）ネオリベリズムの競争社会において、人は傷つけられやすく、痛みを背負った者は「修繕される」必要があり、働く誰もが「繕う人」であるべきだと主張した（Sperman 2002）。

（5）根源的に人間は、他者との関係性の中にあつて初めて「私」という感覚を持つと主張し、その人びとのおかげで生き抜くことができるという点で、「私」という存在は他者に差し出されているために脆弱であると述べている（バトラー 2007 [2004]）。

（6）現世が矛盾と罪惡が混在する状況にあり、人は、その中で孤独な存在であり、そこに生を見出さなくてはならない。そのためには、自己の内面を高め向上をしてい

こうとする考え方がある。この思想は、ヨナスが示唆したケアの有り様をグノーシス主義と重ねたところから来る（ヨナス 2020 [1963]）。キリスト教が生まれた後、二―三世紀には広く民衆に広がった宗教運動である。自己の靈的側面を磨いていき精神を向上させようとすることは、バリ島民においての儀礼を中心とする日常の社会生活にも見られ、自らの「ラサ（感覚）」を研ぎ澄ましていく事に価値を見出している（ギアーツ 1987 [1973]：上巻 331）。

（7）「自然」から「文化」への変換を女性が行うがために、「文化」としての男性が「自然に近い」女性より上位に位置付けられるとオートナーは議論した（Ortner 1974）。が、この概念は本質的に固定的なものではなく、状況により男性も「自然」の領域に入るし、女性も「文化」の領域に入っているという動的に変化するものであるとし、より柔軟に捉えなくてはならないと修正されている（Strathern, M. 1986）。グローバル資本主義社会という欧米を中心とした物質文明自体が男性優位なヒエラルキーを形成したが、ケアと配慮の実践は女性の間で心的にフラットな関係が構成されているだけでなく、この他律的思考は男性にも求められているのである。

参考文献

- 雨宮処凛・萱野稔人 (2008) 『生きづらさについて——貧困、アイデンティティ、ナショナルリズム』 光文社新書。
- バウマン, Z. (2001 [2000]) 『リキッド・モダン・ティー液状化する社会』 森田典正訳、大月出版。(Bauman, Z. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.)
- バーシュ, J. & S. クラインスタン (2017) 『大人の女のキャリア計画』 関美和訳、海月社。
- ブルデュー, P. (1990 [1984]) 『ディスタンクシオン——社会的判断力批判〈1〉〈2〉』 石井洋二郎訳、藤原書店。(Bourdieu, P. *La Distinction*. Paris: Les Éditions de Minuit.)
- (2000 [1999]) 『市場独占主義批判』 加藤晴久訳、藤原書店。(Bourdieu, P. *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*. New York: The New Press.)
- ブライドツティ, R. (2019 [2013]) 『ポストモダン・メン』 門林岳史監訳、フィルムアート社。(Braidotti, R. *The Posthuman*. Cambridge: Polity Press.)
- ブルジュール, F. (2017 [2011]) 『ケアの倫理』 原山哲・山下りえ子訳、白水社。(Brugère, F. *L'éthique de Care*. Paris: Presses Universitaires de France.)
- バトラー, J. (1999 [1990]) 『ジェンダー・トラブル——フェミニズムとアイデンティティの攪乱』 竹村和子訳、青土社。(Butler, J. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.)
- (2007 [2004]) 『生の危うさ——哀悼と暴力の政治学』 本橋哲也訳、以文社。(Butler, J. *Precarious Life: The Power of Mourning and Violence*. New York: Verso.)
- (2008 [2005]) 『自分自身を説明する』——倫理的暴力の批判』 佐藤嘉幸、清水知子訳、月曜社。(Butler, J. *Giving an Account of oneself*. New York: Fordham University Press.)
- (2018 [2015]) 『マセインブリ——行為遂行性・複数性・政治』 佐藤嘉幸、清水知子訳、青土社。(Butler, J. *Notes toward a Performative Theory of Assembly*. London: Harvard University Press.)
- セルター, W. (1987 [1984]) 『日常の実践のポイエティック』 山田登世子訳、ポリロリス叢書。(Certeau, M. *The Practice of Everyday Life*. Los Angeles: University of California Press.)
- シケ, M. (2018) 『フヨンド・ザ・ラベル』 神崎朗子訳、ハーバークリニス・ジャパン。
- ドゥルーズ, G. (2002 [1981]) 『スピノザ』 鈴木雅大訳、

- 平凡社。(Deleuze, G. Spinoza: Philosophie Pratique. Paris: Les Éditions de Minuit.)
- デュクレ、L. (2016) 「ニユー・ドゥップ——フランスの新しい民主主義の実践」村松恭平訳、『ル・モンド・ディプロマティーク』二〇一六年五月号。
- ギアーツ、C. (1987 [1974]) 『文化の解釈学Ⅰ・Ⅱ』吉田禎吾・柳川啓一訳、岩波現代選書。(Geertz, C. *The Interpretations of Cultures*. New York: Basic Books.)
- 浜田敬子 (2018) 『働く女子と罪悪感』集英社。
- ヨナス、H. (2020 [1963]) 『グノーシスの宗教——異教の神の福音とキリスト教の端緒』秋山やと子・入山良平訳、人文書院。(Jonas, H. *The Gnostic Religion: The Message of the Alien God and the Beginning of Christianity*. Boston: Beacon Press.)
- 河合隼雄 (1999) 『中空構造日本の深層』中公文庫。
- 川本隆史 (2005) 『ケアの社会倫理学——医療・看護・介護・教育をつなぐ』有斐閣選書。
- Kelsky, K. (2001) *Women on the Verge: Japanese Women and Western Dreams*. London: Duke University Press.
- キティ、E. F. (2010) 『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』岡野八代・牟田和恵監訳、白澤社。
- Kondo, D. K. (2009) *Crafting Selves: Power, Gender and Discourses in a Japanese Workplace*. Chicago: University of Chicago Press.
- 今野春貴 (2013) 『フラック企業』文春新書。
- レヴィ＝ストロース、C. (1976 [1962]) 『野生の思考』大橋保夫訳、みすず書房。(Levi-Strauss, C. *La Pensée Sauvage*. Paris: Librairie Plon.)
- Ogasawara, Y. (1998) *Office Ladies and Salaried Men: Power, Gender and Work in Japanese Companies*. Los Angeles: University of California Press.
- ロルゲン、F. (2016 [2013]) 『私たちの「感情」と「欲望」は、いかに資本主義に偽造されているか?』杉村昌明訳、作品社。(Lordone, F. *La Société des Affects: Pour un Structuralisme des Passions*. Paris: Editions des Seuil.)
- メイヤロフ、W. (2010 [1971]) 『ケアの本質——生きることの意味』田村真・向野宣之訳、ゆみる出版。(Mayeroff, M. *On Caring*. New York: Harper & Row Publishers.)
- 水無田気流 (2014) 『ヘンゲルマザーの貧困』光文社新書。
- 中野円佳 (2019) 『なぜ共働きも専業主婦なのか?』PHP新書。
- Noddings, N. (1984) *Caring: A Feminine Approach to*

- Ethics and Moral Education*. Berkeley: University of California Press.
- _____. (2002) *Starting at Home*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Noll, T. O. (2004) *Pragmatic Singles: Being Unmarried Women in Contemporary Japan*. Doctoral Dissertation. University of Pittsburgh.
- 岡野八代 (2012) 『フェミニズムの政治学——ケアの倫理をグローバル社会へ』みすず書房。
- 大庭健 (2008) 『ふき、働くべし』ちくま新書。
- 奥田祥子 (2018) 『「女性活躍」に翻弄される人びと』光文社新書。
- Ortner, S. B. (1974) "Is Female to Male as Nature is to Culture?", in *Woman, Culture and Society*. Eds. Rozaldo, M. Z. & L. Lamphere. Stanford: Stanford University Press.
- Ruddick, S. (1989) *Maternal Thinking*. Boston: Beacon Press.
- サームズ、E. (2001 [1993]) 『文化と帝国主義』(全二巻) 大橋洋一訳、みすず書房。(Said, E. *Culture and Imperialism*. New York: Vintage)
- サヘン、バーズ、S. (2013) 『リーン・イン——女性、仕事、リーダーへの意欲』村井章子訳、日本経済新聞出版社。
- スローター、A. M. (2017 [2015]) 『仕事と家庭は両立できないのか』関美和訳、NTP出版。(Slaughter, A. M. *Unfinished Business*. New York: Penguin Random House.)
- スミス、P. (2000) 『感情労働とこころの看護』武井麻子・前田泰樹訳、ゆみる出版。
- Spelman, E. (2002) *Repair: The Impulse in Restore in Fragile World*. Boston: Beacon Press.
- ステイグラー、B. (2006 [2004]) 『象徴の貧困——ハイパーインダストリアル時代』ガブリエル・メランベル・シグ、メンベル・シグ・真紀訳、新評論。(Stiegler, B. *De la Misère Symbolique: L'époque Hyperindustrielle*. Paris: Éditions Galilée.)
- Strathern, M. (1986) "No Nature, No Culture," in *Nature, Culture and Gender*. Eds. MacCormack, C. P. & Strathern, M. New York: Cambridge University Press.
- Swee-Lin, H. (2018) *Friendship and Work Culture of Women Mangers in Japan: Tokyo after Ten*. New York: Routledge.

(2020) *Women Managers in Neoliberal Japan: Gender, Precarious Labor and Everyday Lives*. New York: Routledge.

テイラー、C. (2010 [1989]) 『自我の源泉——近代的アイデンティティの形成』下川潔、桜井徹、田中智彦訳、名古屋大学出版会。(Taylor, C. *Sources of Identity: The*

Making of the Modern Identity. New York: Cambridge University Press.)

上野千鶴子 (2011) 『ケアの社会学』太田出版。

—— (2013) 『私たちのサバイバル作戦』文藝春秋。

ヴィルノ、P. (2004) 『マルチチュードの文法』広瀬純訳、月曜社。